



**Iniciativa para la Conservación
en la Amazonía Andina - ICAA**

UNIDAD DE APOYO DE ICAA

RESULTADOS E IMPACTOS DE LA CAPACITACIÓN A CAPACITADORES EN INCENTIVOS ECONÓMICOS PARA LA CONSERVACIÓN DE LA AMAZONÍA CON PUEBLOS INDÍGENAS

No. de Contrato AID-EPP-1-00-04-00024-00

Tarea No. AID-AOAA-TO-11-00048

Febrero de 2016

Este documento ha sido posible gracias al apoyo del Pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) bajo los términos del Contrato No. AID-EPP-I-00-04-00024-00. Las opiniones aquí expresadas son las del autor (es) y no reflejan necesariamente la opinión de USAID ni del Gobierno de los Estados Unidos.

Fue preparado por International Resources Group (IRG) y sus socios, Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA), Conservación Strategy Fund (CSF), Corporación Gestión y Derecho Ambiental (ECOLEX), Social Impact, Inc.(SI) y Patrimonio Natural (PN).

TABLA DE CONTENIDOS

Acrónimos	4
1. Introducción	5
2. Antecedentes	6
2.1. El Programa ICAA	6
2.2. Capacitación a Capacitadores	7
3. Objetivos	10
4. Metodología	11
4.1. Universo del estudio	11
4.2. Métodos de recolección	11
4.3. Procesamiento y análisis	11
5. Hallazgos	12
5.1. Apreciación general sobre el programa de Capacitación a Capacitadores	12
5.2. Los resultados e impactos del programa	19
6. Conclusiones y Recomendaciones	23
6.1. Conclusiones	23
6.2. Recomendaciones	24
7. Anexos	25

ACRONIMOS

ASOCRIGUA	Asociación del Consejo Regional Indígena del Guainía
CAC	Capacitación a Capacitadores
CIFOR*	Centro para la Investigación Forestal Internacional
COICA	Coordinadora de las Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica
DOI*	Departamento del Interior de los Estados Unidos
FECONAU	Federación de Comunidades Nativas del Ucayali y Afluentes
FENACOCA	Federación Nativa de Comunidades Cacataibo
FENAMAD	Federación Nativa del río Madre de Dios y Afluentes
FICCKAE	Federación Interprovincial de Comunas y Comunidades Kichwa de la Amazonía Ecuatoriana
GDC	Grupo de Desarrollo de Capacidades
HED*	Educación Superior para el Desarrollo
ICAA	Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina
IEC	Incentivos Económicos para la Conservación
NAE	Nacionalidad Achuar del Ecuador
NOAIKE	Nacionalidad Originaria Ai Kofan del Ecuador
OPIAC	Organización de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana
PSA	Pago por Servicios Ambientales
REDD+*	Reducción de Emisiones de Carbono causadas por la Deforestación y la Degradación de los Bosques
RI	Resultado Intermedio
RIA	REDD + Indígena Amazónico
UA	Unidad de Apoyo
USFS*	Servicio Forestal de los Estados Unidos
USAID*	Agencia Internacional de Desarrollo del Gobierno de los Estados Unidos

*Siglas en ingles

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad de Apoyo (UA) de la Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina (ICAA), en el marco del Resultado Intermedio (RI) N° 3 tiene previsto *“fortalecer la capacidad para utilizar los programas de incentivos económicos tipo Pago por Servicios Ambientales (PSA) y otros”*. Para ello la UA diseñó e implementó el Grupo de Desarrollo de Capacidades (GDC) en Incentivos Económicos para la Conservación (IEC), teniendo como una de las metodologías clave *“la Capacitación a Capacitadores”* (CAC), que se combinó con otras para lograr los resultados previstos.

Esta metodología de CAC es introducida en ICAA II para reforzar la sostenibilidad de las intervenciones para el fortalecimiento de capacidades. Básicamente comprende la preparación de participantes del programa para que ejerzan de manera continua una función de capacitadores en los temas priorizados por ICAA, y de este modo se incrementa el alcance de la capacitación, y se incorporen dichos temas en las decisiones sobre el uso de recursos naturales. En el caso estudiado, comprende conocer y manejar aspectos técnicos de IEC y además aspectos metodológicos propios de la capacitación, tales como es el diseño de programas educativos, la planificación, ejecución y evaluación de estos programas en su conjunto, entre otros¹.

La CAC facilitada por la UA tuvo como objetivo generar conocimiento y capacidades en los representantes indígenas seleccionados, para que sean capacitadores en temas técnicos como cambio climático, funciones del bosque y los distintos programas de IEC (PSA, REDD+, RIA) que se implementen en los tres países donde se ejecuta ICAA (Colombia, Ecuador y Perú). En esta experiencia participaron ocho organizaciones indígenas, quienes pusieron a disposición a sus capacitadores para potenciar su manejo de mecanismos de IEC.

El presente estudio muestra las percepciones de capacitadores y dirigentes indígenas de las organizaciones involucradas sobre la metodología de CAC, e identifica los resultados e impactos más relevantes. También busca recoger recomendaciones para mejorar la aplicación de esta metodología en otras situaciones.

¹ En Plan de Acción de Desarrollo de Capacidades de ICAA, aprobado el 31 de diciembre de 2014

2. ANTECEDENTES

2.1. El Programa ICAA

La Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina (ICAA) es un programa regional de largo plazo creado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), que suma e integra los esfuerzos de más de 30 organizaciones socias, locales e internacionales, para fortalecer la conservación del bioma amazónico en Colombia, Ecuador y Perú.

ICAA II tiene como objetivos: a) contribuir con la reducción de la tasa de deforestación y la pérdida de biodiversidad, b) lograr que los aspectos clave de gobernanza de recursos naturales funcionen de manera más efectiva, y c) mejorar la calidad y la sostenibilidad de los medios de vida de las poblaciones amazónicas.

Para ello, ICAA concentra sus esfuerzos en el fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos y la sociedad civil en cuatro temas: manejo sostenible de paisajes; gobernanza de recursos naturales; incentivos económicos para la conservación; y, comprensión de problemas ambientales y sus posibles soluciones. También prioriza cinco Temas Transversales que permiten potenciar los resultados esperados: políticas ambientales, género, pueblos indígenas, desarrollo de capacidades y fortalecimiento de instituciones regionales.

Forman parte de ICAA organizaciones indígenas, universidades, instituciones del sector público y organizaciones no gubernamentales en la Amazonía Andina de Ecuador, Colombia y Perú, agrupados bajo 5 consorcios que conducen a escala de Paisaje los esfuerzos de conservación, proponiendo soluciones integrales a las amenazas que ponen en riesgo a la Amazonía Andina. Estos son: Consorcio Paisajes Indígenas, Consorcio Paisajes Sostenibles, Consorcio Loreto y Manu-Tambopata, Consorcio Purús – Manu y Consorcio Madre de Dios.

La Unidad de Apoyo conduce la implementación de tres de los cuatro Resultados Esperados de ICAA II, así como de los Temas Transversales, promoviendo y apoyando la articulación entre todos los socios. Además, funciona como una Secretaría, brindando asistencia en la administración del Programa y servicios de apoyo a través de las áreas de Gestión del Conocimiento, Comunicaciones, y Monitoreo y Evaluación.

Los Socios de Apoyo Técnico proporcionan asistencia técnica y complementan el trabajo de los Consorcios y la Unidad de Apoyo, compartiendo su vasta experiencia en el manejo y la conservación de los recursos naturales. Forman parte de este grupo el Centro para la Investigación Forestal Internacional (CIFOR*), el Departamento del Interior de los Estados Unidos (DOI*), la organización Educación Superior para el Desarrollo (HED*) y el Servicio Forestal de los Estados Unidos (USFS*)².

² * Siglas en Inglés.

2.2. Capacitación a Capacitadores

El desarrollo de capacidades es un componente clave para el logro y consolidación de los objetivos de ICAA. Es destacado como uno de los Temas Transversales del programa y forma parte de las estrategias de trabajo de todos los socios de ICAA. Se aplica tanto a nivel individual como institucional, utilizando diferentes metodologías de capacitación.

La Capacitación a Capacitadores (CAC) es una de estas metodologías y busca reforzar la sostenibilidad y el alcance de las intervenciones de desarrollo de capacidades. Su objetivo principal es preparar a los participantes del programa para que ejerzan de manera continua una función de capacitadores en los temas priorizados. Comprende una combinación de entrenamiento en aspectos técnicos y aspectos metodológicos propios de la capacitación, como por ejemplo diseño de programas educativos, la planificación y facilitación de sesiones, la evaluación de estos programas, entre otros.

La Unidad de Apoyo de ICAA utilizó la CAC en la promoción de los incentivos económicos para la conservación (IEC) de la Amazonía en organizaciones indígenas, junto con otras metodologías orientadas hacia el fortalecimiento institucional, bajo un enfoque de trabajo llamado “Grupo de Desarrollo de Capacidades” (GDC)³. El GDC de IEC priorizó el refuerzo de las siguientes capacidades organizacionales: i) Manejar adecuadamente los conceptos acerca de los programas de IEC; ii) Transmitir información sobre programas de IEC a las bases de las organizaciones; iii) Tomar decisiones propias e informadas sobre programas de IEC; iv) Tomar acciones para prevenir daños y potencializar beneficios en el diseño y la implementación de programas de IEC.

Las organizaciones indígenas que participaron en el GDC y por lo tanto en la CAC, se muestran a continuación. También se indica el número de capacitadores designados por cada organización, notándose que casi todas las organizaciones propusieron más representantes que los dos mínimos requeridos, debido al interés generado con esta iniciativa, a la incorporación de dirigentes nuevos como producto de elecciones de nuevas juntas directivas por culminación de periodo (NAE, FENACOCA, FICCKAE), y a los reemplazos de capacitadores que debieron efectuar en el camino cuatro organizaciones (FENACOCA, NOAIKE, FICCKAE y OPIAC). De los 37 capacitadores, 17 son mujeres y 20 hombres.

³ Los GDC se basan en los principios de las Comunidades de Práctica pero se realizan en una escala organizacional e inter-institucional; son espacios de aprendizaje más estructurados y facilitados. Estos operan sobre temas relevantes identificados alrededor de los objetivos que persigue ICAA, y sugeridos a las organizaciones socias y otros aliados para su mejor desempeño en el marco del programa (Fuente: Plan de Acción de Desarrollo de Capacidades de ICAA, Diciembre 2014).

Organizaciones participantes de la Capacitación a Capacitadores

Nombre de Organización	Sigla	País	Número de capacitadores
1. Federación Interprovincial de Comunas y Comunidades Kichwa de la Amazonía Ecuatoriana	FICCKAE	Ecuador	8
2. Nacionalidad Achuar del Ecuador	NAE		4
3. Nacionalidad Originaria Ai Kofan del Ecuador	NOAIKE		4
4. Asociación del Consejo Regional Indígena del Guainía	ASOCRIGUA	Colombia	4
5. Organización de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana	OPIAC		4
6. Federación de Comunidades Nativas del Ucayali y Afluentes	FECONAU	Perú	7
7. Federación Nativa de Comunidades Cacataibo	FENACOCA		4
8. Federación Nativa del río Madre de Dios y Afluentes	FENAMAD		2
Total			37

Fuente: Registros del Grupo de Desarrollo de Capacidades de Incentivos Económicos para la Conservación, 2015.

En cuanto a la implementación de la CAC, ésta comprendió los siguientes elementos:

1. Selección de capacitadores indígenas a cargo de cada organización en base a los siguientes criterios sugeridos por la UA:
 - Miembro de un pueblo indígena de la cuenca amazónica
 - Edad preferible entre 23 y 45 años
 - Por lo menos un hombre y una mujer
 - Facilidad de palabra
 - Hablar y leer español (aparte de su idioma materno)
 - Comprometido con su comunidad y su organización
 - Interés en aprender y capacitarse para ser capacitador
 - Interés y compromiso para organizar y desarrollar talleres o similar
 - Disponibilidad de tiempo
 - Reconocimiento como líder o lideresa en su comunidad u organización
 - Capacidad para desarrollar una función de capacitador en temas de medio ambiente u otros.
2. Adecuación del kit de capacitación de IEC ya existente (3 rotafolios y 12 microprogramas radiales) y desarrollo de otros materiales de capacitación especializados, como las guías sobre salvaguardas.

3. Realización de once talleres para los capacitadores indígenas, facilitados por la UA, donde se abordó:
 - La introducción del programa CAC
 - Temas técnicos como cambio climático, los bosques y sus funciones, tipos de programas de IEC, participación de pueblos indígenas en programas de IEC.
 - Temas metodológicos como capacitación de adultos, diseño de programas educativos, organización y facilitación de eventos, preparación y uso de materiales de apoyo, evaluación y reporte.

Estos se llevaron a cabo en cada país. Comprendieron la aplicación práctica de lo aprendido (con la asistencia de público de las comunidades de base de las organizaciones participantes), y reuniones de retroalimentación con los capacitadores.

4. Asistencia Técnica (presencial y virtual) y acompañamiento en los 32 talleres de réplica implementados por los capacitadores indígenas (planificación y ejecución) para las comunidades de base, directivas de organizaciones, y otros. En este espacio se reforzó el manejo de los temas técnicos y metodológicos.
5. Apoyo financiero para la realización de al menos dos talleres de réplica ejecutados en cada organización.
6. Difusión de micro programas radiales, que no fue un componente de la CAC pero contribuyó a la generación de conocimientos sobre estos temas, llegando aproximadamente a 45,000 personas (en Ucayali en Perú, Lago Agrio y Pastaza en Ecuador), y sumando alrededor de 165 horas en el aire. Esta actividad se realizó con capacitadores de las organizaciones de FECONAU (Perú), NOIAKE y NAE (Ecuador), ASOCRIGUA (Colombia).

La Capacitación a Capacitadores se realizó según lo planificado, y tuvo mayor alcance al esperado: se formó a 37 capacitadores en vez de los 16 propuestos; los capacitadores indígenas efectuaron 32 réplicas en lugar de las 16 programadas. Las apreciaciones y resultados sobre esta iniciativa fueron bastante positivas, como se ratifica con este estudio.

3. OBJETIVOS

El presente estudio tuvo los siguientes objetivos:

1. Analizar, desde la perspectiva de capacitadores indígenas, dirigentes de las organizaciones, y equipo facilitador de la UA, la metodología y los resultados alcanzados con la CAC, desarrollada en el marco del GDC bajo la Unidad de Apoyo de ICAA II.
2. Recoger recomendaciones para mejorar la implementación de la metodología de CAC.
3. Conocer los efectos o impactos⁴ de la metodología de CAC en cuanto a:
 - Apreciación de la metodología
 - Niveles de aplicación de las capacidades fortalecidas en los participantes
 - Consecuencias (directas e indirectas, positivas y negativas) de la participación en la CAC, a nivel individual, institucional, u otros niveles.

⁴ Entendido como cambios a nivel personal y profesional relacionados con la intervención analizada.

4. METODOLOGÍA

4.1. Universo del estudio

Se consideró como universo para el estudio a los capacitadores indígenas que reunían como requisito el haber ejecutado como mínimo un taller de réplica por encargo de su organización (37capacitadores). De estos se logró entrevistar a un total de 22 personas, 13 varones y 9 mujeres, provenientes de los tres países: Ecuador (7), Colombia (1) y Perú (15). La relación de los capacitadores entrevistados se encuentra en el Anexo 1. También se entrevistó a 6 dirigentes⁵ de las organizaciones que participaron en el evento de cierre del GDC de IEC, realizado en Lima en setiembre de 2015.⁶

4.2. Métodos de recolección

Los métodos utilizados en la recolección de datos para el estudio fueron los siguientes:

- Revisión documentaria: de todos los documentos e información clave disponible sobre la CAC (bases de datos, material de la asistencia técnica, perfil de asistentes, informes de eventos, etc.).
- Entrevista semi-estructurada a los capacitadores indígenas de las 8 organizaciones aplicada presencialmente entre junio y septiembre del 2015.
- Entrevista individual a los dirigentes de algunas organizaciones para conocer su apreciación, realizada en setiembre de 2015.

4.3. Procesamiento y análisis

Se utilizaron matrices de análisis de información cualitativa, y hojas de cálculo para el procesamiento de datos cuantitativos. La discusión de hallazgos se realizó de manera colectiva. Se trianguló la información proveniente de diferentes fuentes para reforzar la relevancia de los hallazgos, conclusiones y recomendaciones derivadas.

⁶ El evento de cierre “Intercambio Regional Indígena del Grupo de Desarrollo de Capacidades en Incentivos Económicos para la Conservación con Pueblos Indígenas” fue desarrollado en Lima, Perú, entre el 1 y 3 de setiembre de 2015. Los dirigentes entrevistados fueron: Alexander Pira/Presidente de ASOCRIGUA/ Colombia, Klaus Qicque/Presidente de FENAMAD/Perú; Grimaldo Villafuerte/ Presidente de FENACOCA/Perú; Mateo/Dirigente/OPIAC/Colombia; *William Lucitante /Representante de NOAIKE/Ecuador*; Robert Guimaraes/Presidente/FECONAU/Perú

5. HALLAZGOS

En esta sección se presentan las percepciones de los 22 capacitadores indígenas entrevistados, complementadas con las opiniones de 6 dirigentes de las organizaciones participantes, sobre la intervención realizada.

Se recogen apreciaciones sobre el programa en su conjunto y de algunos elementos de especial interés. También se identifican indicios del impacto inicial en los capacitadores relacionada con su participación en la CAC.

5.1. Apreciación sobre el programa de Capacitación a Capacitadores

5.1.1. Valoración general

Los capacitadores indígenas entrevistados tienen una buena impresión del programa Capacitación a Capacitadores, reconociendo que les ha sido de mucha utilidad para potenciar sus habilidades en el manejo de temas técnicos de IEC y para organizar y conducir la capacitación, evidenciando con ello el cumplimiento del objetivo principal de la CAC. Muchos de los capacitadores coinciden en calificar a esta experiencia como buena (82%), interesante (45%) y novedosa (23%), la misma que les ha posibilitado generar intercambios y sinergias (36%).

Esta apreciación se confirma con la buena calificación de satisfacción dada por los entrevistados: en una escala del 1 al 5, el 77% asignó el puntaje de (4), y el 23% calificó con (3) al programa.

La mayor parte de los entrevistados (82%) afirma que además de adquirir nuevos conocimientos y haberlos puesto en práctica, la capacitación les ha servido para contribuir de manera más decisiva al desarrollo efectivo de sus comunidades y organizaciones, atendiendo mejor sus necesidades en aspectos técnicos, y en su relación con las bases y otros organismos públicos y privados. Los capacitadores comentan que el programa ha funcionado como un adecuado mecanismo para exponer lo que está ocurriendo en sus comunidades (23%) e informar a los dirigentes, con un “efecto de diagnóstico”, posibilitando el correspondiente análisis de escenarios y planteamiento de soluciones adecuadas, consensuadas y oportunas, especialmente relacionadas con aspectos de sostenibilidad ambiental, organización comunitaria, interrelación interinstitucional, etc. En este sentido, se nota el fuerte vínculo de los capacitadores con sus organizaciones y cómo han contribuido en el fortalecimiento de la relación entre las comunidades y las dirigencias.

La participación en la CAC les ha facilitado a los capacitadores un mayor reconocimiento y ubicación social en su respectivo entorno comunitario y organizativo, y una mayor valoración de su rol como promotores de capacitación e información en temas actuales e importantes para las comunidades. También ha apoyado en la integración de las mujeres capacitadoras, apoyando el desarrollo de su condición de lideresas (27%).

A continuación se incluyen algunos testimonios ilustrativos:

“Ha sido un reto para mí en lo personal porque aprendí cosas nuevas e importantes. He podido compartir con las comunidades, con mi pueblo y mi familia”...“en la organización se ideó difundir a todos usando la radio. La federación se ha fortalecido también”. Jorge Soria/Capacitador de FECONAU/ Perú

“He desarrollado capacidades como capacitador de IEC en un proceso y he roto algunas barreras en capacitar a la gente, en manejar grupos de jóvenes, niños y mujeres [...] me está sirviendo para otros espacios donde me encuentro con jóvenes a nivel nacional e internacional en los que organización me manda a representarlos” Edson Mego/Capacitador de FENACOCA/ Perú

“En los eventos pudimos entender los temas técnicos de forma sencilla, eso es importante para poder decir nosotros mismos a nuestra gente y hacer entender. Ahora explicamos bien, eso también he aprendido, me costó”. Dina Odicio/ Capacitadora de FENACOCA/Perú

“El mismo presidente lideró el equipo de capacitadores con mujeres. Hemos podido aprovechar de salir a capacitar a las comunidades y aprovechar para hablar, saber qué conocen de los temas, o como los está afectando el cambio de clima, y escuchar otras preocupaciones. Se han sorprendido bien vernos capacitar”. Imelda War Washicta/Capacitadora de la NAE/Ecuador.

“Yo soy estudiante universitario, entiendo el tema, pero esto me ha servido mucho más, para hablar haciendo que mi comunidad me entiendan todos, Ahora me ven diferente en la comunidad y también en la organización”. Arcángel Luzardo/ Capacitador de OPLAC/ Colombia

Los dirigentes entrevistados también confirmaron su aprobación del programa. Mencionan que les ha servido mucho el tener mayor claridad sobre varios conceptos tratados en la CAC, y el contar con documentos impresos que pueden volver a repasar. En el caso de los dirigentes que también participaron de la capacitación para capacitadores mencionaron que el entrenamiento recibido les permitió mejorar la forma de dirigirse a sus bases y a otro tipo de público. Las técnicas de capacitación les ayudaron a saber cómo decir las cosas y ganar más confianza en sí mismos.

“Desde hace tiempo vengo participando de talleres sobre muchos temas, pero lo sabía para mí. [...] estoy más actualizado y he comprendido mejor conceptos claves como efecto invernadero, REDD+, RIA amazónico, salvaguardas, diferencias y funcionamientos de programas de IEC, como ser mejor capacitador, entre otros.” Robert Guimaraes/Presidente/FECONAU/Perú

5.1.2. Análisis de la metodología

Como se ha descrito en la sección 2.2 de este documento, los componentes de la metodología de la Capacitación a Capacitadores incluyen la selección de capacitadores, talleres para capacitadores indígenas, asistencia técnica (presencial y virtual) y acompañamiento, uso de materiales de capacitación, y financiamiento para las réplicas a cargo de los capacitadores.

De todos ellos, según los capacitadores entrevistados los que más apoyaron en su proceso de aprendizaje fueron los talleres presenciales junto con el acompañamiento y asistencia técnica (82%). El kit de materiales capacitación también logró un buen nivel de aceptación y manejo

(36%). En cambio, la asistencia técnica virtual no fue considerada de gran ayuda para la mayoría de los entrevistados (73%), quienes opinan que los entornos virtuales no facilitaron la transmisión de contenidos y mensaje, calificándolas incluso de “limitante”. Las dificultades técnicas de acceso, conectividad y poca familiaridad con las nuevas tecnologías contribuyeron, según ellos, en esta situación.

En la Tabla 1 se muestran las fortalezas mencionadas por los capacitadores a nivel general. Entre ellos destaca el que la metodología de la CAC es percibida como efectiva y cercana a la gente (68%). A esto suma el que el programa se haya realizado en idioma local (en español con traducción simultánea), y el uso de dibujos y esquemas, aspectos bien apreciados y relacionados (86% y 27% respectivamente). También destaca la buena preparación de las capacitadoras de ICAA (68%), las mismas que propiciaron espacios de participación e interacción entre los participantes. En este sentido, las dinámicas grupales y los trabajos en pares (14%), relevados por los entrevistados, fueron piezas clave para la generación del aprendizaje colectivo.

Entre las debilidades de la metodología (Tabla 2), en primer lugar destaca que el 45% de los entrevistados anotó que el tiempo resultó insuficiente. Las percepciones sobre la densidad y complejidad de los contenidos y dinámicas del programa (14% y 18%), aunados al desnivel de conocimientos entre los capacitados (18%), la demanda de más talleres regionales, y de financiamiento para réplicas (18%) parecen estar tras esta percepción.

Las limitaciones en aspectos logísticos y de acceso han sido mencionadas por el 45% de capacitadores. Esto se conecta el limitado acceso a internet mencionado anteriormente y con lo señalado por 18% de ellos, quienes comentaron la necesidad de que ICAA les reconozca el tiempo invertido en los talleres, incluyendo los días de transporte, que suele ser más cuando hay problemas logísticos imprevistos en los medios de transporte (retrasos en las embarcaciones, mal tiempo, etc.). Por esta razón, muchas veces una reunión de uno o dos días de taller e intercambio se puede convertir en 4 o 5 días fuera de la comunidad y no trabajados.

Otra debilidad mencionada es la insuficiente incorporación de experiencias locales (41%). Esta se relaciona con la contextualización del programa, elemento también aludido por otra debilidad notada, como el poco reconocimiento de conocimientos ancestrales locales (23%). Las dificultades señaladas para seguir la traducción simultánea y consecuente deseo de tener más contenidos en idioma local (18%) también se vinculan con este punto.

“Estaba bien planificado la CAC en el primer caso, los 4 días que se dedicaron a nuestra formación, luego en campo fueron más cortos y sobre los temas en los que uno mismo tenía más dificultad, siempre vamos a decir qué faltó porque necesitamos mucho”. “Todavía se tiene que mejorar en los capacitadores. El público tiene miedo de hablar y yo quiero que ellos participen y no tengo paciencia.”.
Segundo Pino/Capacitador y ex presidente de FENACOCA/Perú.

“Faltaba mostrar experiencias e iniciativas más locales porque las comunidades son muy celosas de poner experiencias de otros porque no se sienten identificados”. Edson Mego/ Capacitador de FENACOCA/Perú.

Tabla 1: Fortalezas de la metodología Capacitación a Capacitadores

Fortalezas	Porcentaje
Se realizó en idioma local	86%
Capacitadoras fueron muy buenas, preparadas, facilitaron la participación de todos	68%
Metodología fue sencilla, clara y efectiva	68%
Metodología fue cercana a la gente, fácil de entender y difundir	68%
Buena metodología de dibujos y esquemas, pues mucha gente no lee	27%
Es una metodología abierta, que se construye constantemente incorporando las lecciones aprendidas cotidianas	23%
Dinámicas grupales y trabajo en parejas ha ayudado mucho	14%
Total: respuestas múltiples	

Tabla 2: Debilidades de la metodología Capacitación a Capacitadores

Debilidades	Porcentaje
El tiempo debió haber sido mayor	45%
Aspectos logísticos y de acceso (distancias, internet)	45%
Insuficiente número de experiencias locales analizadas	41%
Poco uso de la ancestralidad (conocimientos ancestrales locales)	23%
Faltaron más eventos CAC regionales	18%
Los desniveles al interior de los capacitados	18%
No se retribuyó económicamente a los participantes	18%
La traducción simultánea ha sido muy difícil de seguir.	18%
Contenidos recargados y muchas dinámicas	18%
Fondos insuficientes para desarrollar más réplicas	18%
Conceptos difíciles para trabajar en grupo y con impresos.	14%
Total: respuestas múltiples	

De los diferentes componentes de la CAC hay tres que son especialmente significativos para los capacitadores y dirigentes de las organizaciones: la selección de participantes, la asistencia técnica y acompañamiento, y los materiales de capacitación utilizados. A continuación se comparten apreciaciones sobre ellos.

a) Selección de capacitadores indígenas

Los capacitadores entrevistados perciben como una fortaleza del programa que se haya seguido un proceso de selección transparente y adecuada (55%), con criterios que han ayudado a tomar en cuenta a diferentes personas y animarlas a participar (ver los criterios sugeridos a las organizaciones en la sección 2.2). Destacan también que se consideró el compromiso explícito de los participantes hacia sus comunidades y con su organización, necesario para sostener el proceso de inicio a fin (32%), así como el haber promovido la participación de mujeres capacitadoras (14%) (Tabla 3).

“Fue útil contar con requisitos, porque los propios dirigentes seleccionaron a quienes podíamos apoyar a la organización” Imelda War Wasbicta/ Capacitadora indígena de la NAE/ECUADOR.

“Es importante detenerse en esto, debe considerar quien tenga una buena relación con las comunidades” Ana Isabel Dariquebe/ Capacitadora de FENAMAD/Perú.

Sin embargo, algunos capacitadores señalan que desconocían los procedimientos detallados de selección (23%), y que debió haberse tomado en cuenta las competencias de los postulantes para poder cumplir bien esta función de capacitación (23%), así como el liderazgo previo (14%) (Tabla 4).

“Los criterios de selección no fueron conocidos por toda la directiva. Esto pasa así porque cada directiva tiene responsabilidades diferentes. Por Ejemplo, se requiere que el capacitador sea un líder territorial con presencia en la comunidades” Luis Tayori/ Capacitador de FENAMAD/Perú

Uno de los directivos entrevistados señaló que tuvieron que flexibilizar los criterios de selección ante la urgencia de reemplazar a algunos capacitadores que salieron del programa (por el trabajo, estudios, u otra dificultad), para poder continuar con las actividades planificadas.

“Se fueron las mujeres que se seleccionaron para integrar el equipo. [...] La convocaron a continuar estudios y debió dejar. Como queríamos insistir en promover a mujeres, tuvimos que elegir luego de convencer que participen, ya no hubo tiempo de hacer el primer proceso” Segundo Pino /Capacitador y ex presidente de FENACOCA/Perú.

Tabla 3: Fortalezas de la de selección de capacitadores indígenas

Fortalezas	Porcentaje
Hubo adecuado proceso de selección con criterios	55%
Resaltó el compromiso como requisito clave	32%
Incorporó a hombres y mujeres en los equipos	14%
Total: respuestas múltiples	

Tabla 4: Debilidades de la selección de capacitadores indígenas

Debilidades	Porcentaje
No se conocía procedimientos	23%
No escogieron a personas con algunas competencias que faciliten el desarrollo de funciones	23%
No se tomó en cuenta los liderazgos previos	14%
Total: respuestas múltiples	

b) Asistencia Técnica y Acompañamiento durante réplicas

La mayoría de los participantes del estudio plantean que las actividades de acompañamiento y asistencia técnica han sido buenas y de gran provecho para el desarrollo de sus capacidades y, especialmente, para la implementación de las réplicas (82%). Han sentido que gracias a dichas actividades han potenciado su capacidad y habilidad de expresarse, enseñar y desenvolverse mejor en una sesión de capacitación, seguros de sus conocimientos (50%). Pero como contraparte plantean que hubiese sido mejor que se dedicase más tiempo a dicho acompañamiento, una asistencia técnica más prolongada y permanente (45%), de modo que se puedan pulir las imperfecciones y se desarrollen aún más las competencias pedagógicas de los capacitadores (ver Tablas 5 y 6).

Tabla 5: Fortalezas en la Asistencia Técnica y Acompañamiento durante réplicas

Fortalezas	Porcentaje
Adecuado y provechoso acompañamiento en talleres de formación, en los de réplica y otros momentos que se necesitaron	82%
Han facilitado un mayor desenvolvimiento, capacidad de enseñar, expresarse, tenerse confianza	50%
Seguimiento a la implementación de conocimientos adquiridos	45%
Total: respuestas múltiples	

Tabla 6: Debilidades de la Asistencia Técnica y Acompañamiento durante réplicas

Debilidades	Porcentaje
El tiempo debe haber sido mayor porque salieron nuevas necesidades en la organización	45%
Se necesitó acompañamiento más cercano	14%
Hubo mucho tiempo entre un encuentro y otro	9%
Total: respuestas múltiples	

c) Materiales de capacitación

Los capacitadores se sienten muy satisfechos con los materiales empleados en la capacitación (82%) pues han sido doblemente útiles: por un lado, han facilitado su propio aprendizaje de los conceptos claves y prácticas de conservación y, al mismo tiempo, dichos materiales también han facilitado la capacitación que ellos realizaron. El rotafolio junto con los microprogramas radiales que algunos capacitadores han podido utilizar, han sido los instrumentos más importantes en esta labor pedagógica (41%). Es importante destacar que los capacitadores aprecien la oportunidad de crear sus propios materiales (27%) (Tabla 7).

Entre las debilidades que se han manifestado están el no haber tenido en los materiales en diferentes idiomas para hacerlos más asequibles en las comunidades (41%), y las ilustraciones que si bien son de las comunidades, ayudarían mejor si éstos reflejaran más aspectos comunes sobre la Amazonia (36%) (Tabla 8).

“Los dibujos del Kit motivan a revisar el documento y te permiten hacer recordarte de los conceptos si te olvidas.” Eliana Saldaña/ Capacitadora de FECONAU/Perú

“Nunca hemos visto este tipo de materiales tan cerca a la gente. Ahorra tiempo en explicar, es más entendible. El material permitía el acercamiento a las personas”. Alexander Shimpukat/ Capacitadora de FECONAU/ Perú.

Los materiales habían utilizado en el propio idioma, no es más difícil pero lo que está en español es más largo, en idioma local es más corto. Se tiene que traducir simultáneo y es difícil. IMELDA WAR WASHICTA/ Capacitadora de la NAE/ Ecuador

“Hay palabras técnicas que no se entiende y entonces es difícil, primero hay que entenderlo para explicarlo”/Medardo Mori/Capacitador de FECONAU/ Perú

Tabla 7: Fortalezas de los materiales de capacitación utilizados

Fortalezas	Porcentaje
Material sencillo y resumido	82%
Mejores materiales los rotafolios y las cuñas radiales	41%
Tanto la información de rotafolios como las cuñas tuvieron un impacto en los programas radiales	36%
Dibujos y esquemas adecuados, complementando contenidos sencillos	27%
Permitió producir material propio	27%
Total: respuestas múltiples	

Tabla 8: Debilidades de los materiales de capacitación utilizados

Debilidades	Porcentaje
No usaron el idioma local	41%
Pocas ilustraciones contextualizadas localmente	36%
Diferenciarla para el uso de diferentes público	14%
Total: respuestas múltiples	

5.1.3. Utilidad de los contenidos

Hay una tendencia en encontrar mayor utilidad a los temas metodológicos que a los temas técnicos relacionados con IEC. Para los entrevistados, entre los temas técnicos que identifican como más útiles para su práctica como capacitadores están el de cambio climático (45%) y los relacionados con IEC (REDD+, RIA, PSA) (36% y 27%). La utilidad de los temas metodológicos suscita mayores niveles de respuesta entre los entrevistados. Así el buen desenvolvimiento en los espacios grupales se convierte en una competencia estratégica, de gran utilidad y legitimidad en la población indígena (73%), seguida de la oratoria (68%), el uso adecuado de los materiales del programa y los saberes previos (45%). Al respecto, los capacitadores que han tenido competencias previas, por su ejercicio profesional y/o

comunitario (profesores, líderes comunitarios, promotores, etc.) han tenido una clara ventaja y un importante desempeño a nivel metodológico y de contenidos (ver Tablas 9 y 10).

Tabla 9: Temas técnicos de mayor utilidad para los capacitadores indígenas

Temas	Porcentaje
Cambio climático	45%
REDD+, RIA	36%
PSA	27%
Género	18%
Participación de pueblos indígenas en programas de IEC	14%
Funciones del bosque	14%
Mitigación y reducción ambiental	14%
Salvuardas para REDD+	14%
IEC	9%
Total: respuestas múltiples	

Tema 10: Temas metodológicos de mayor utilidad para los capacitadores indígenas

Temas	Porcentaje
Trabajo de grupos	73%
Planificación y organización de talleres	73%
Hablar en público	68%
Uso de materiales pedagógicos (kit)	45%
Saberes previos	45%
Manejo de voz	36%
Cómo llegar a las personas	32%
Facilitación de talleres	32%
Exposiciones grupales	32%
Total: respuestas múltiples	

5.2. Los resultados e impactos del programa

5.2.1. Resultados

Como se mencionó en la sección 2.2, el programa de CAC tuvo un mayor alcance al esperado ya que se formó a 37 capacitadores en vez de los 16 propuestos, denotando el interés de las personas e instituciones participantes por aprovechar de la oportunidad brindada por la Unidad de Apoyo.

Las capacidades fortalecidas fueron además demostradas y puestas en práctica, ya que los 37 capacitadores indígenas efectuaron al menos un taller de réplica por encargo de su organización. En total se efectuaron 32 réplicas en lugar de las 16 programadas, 100% más de lo previsto.

Esta intervención estratégica de la Unidad de Apoyo coincide además con la agenda de los pueblos indígenas, y ha sido respaldada por la Coordinadora de Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica (COICA).

Con estos datos se evidencia que la Capacitación a Capacitadores cumplió con el objetivo propuesto, formar capacitadores indígenas en IEC, superando los resultados esperados.

5.2.2. Impactos

En cuanto a los impactos (entendidos como cambios en los comportamientos y capacidades de personas e instituciones y sus condiciones de vida), de la experiencia de la CAC se identifican varios en la sección 5.1.1: la actuación de los indígenas participantes como capacitadores, el reforzamiento de su liderazgo individual (con especial mención al apoyo a mujeres líderes), el fortalecimiento de la relación entre la dirigencia organizacional y las bases por la acción de los capacitadores, la mejor representación de la organización en espacios con otros actores por la intervención de los capacitadores.

No se conoce el impacto de la capacitación dada por los capacitadores a los miembros de las comunidades y organizaciones con quienes han trabajado. Sin embargo, estos dos testimonios sugieren una mejor llegada de los capacitadores indígenas hacia su público meta:

“Vienen y explican con palabras técnicas los ingenieros y ellos no les entienden. Pero cuando somos nosotros mismos y explicamos bien lo que sabemos, entonces ellos (los indígenas) entienden bien, ese ha sido nuestro rol, hemos podido hacerlo”. Dina Odicio/Capacitadora de FENACOCA/Perú

“A veces uno se encuentra que hay otras personas de la comunidad que conocen más del tema de cambio climático siendo nosotros mismo los que enseñamos. Eso lo recoges cuando levantas los conocimientos previos y aprendes a valorar ese conocimiento que la gente de la comunidad tiene de vivir en su piel el cambio climático [...] Tenemos más llegada al tener la misma lengua y ser también de las comunidades”. Luz Nery Escobar/Capacitadora de FECONAU/Perú

En esta sección profundizaremos sobre los dos primeros impactos que están en el ámbito individual que comprende el programa CAC. Estos se encuentran en un nivel inicial e incipiente, pero no por ello dejan de ser destacables. Se tratan a continuación.

a) Capacitadores indígenas formados en IEC

El programa de CAC deja 37 capacitadores indígenas formados para capacitar en IEC. Ellos no solo han participado en el entrenamiento, sino que han demostrado sus habilidades en las réplicas realizadas. Su conocimiento abarca desde comprender la situación que existe en la Amazonía Andina a raíz del cambio climático, hasta cómo responder a esta situación con programas de incentivos económicos para la conservación, gubernamentales y privados, desde la perspectiva de la población indígena.

Este es un logro importante de la CAC, pero no está completamente consolidado. Entre los capacitadores entrevistados se ha notado que parecen sentirse más seguros sobre su comprensión de los temas metodológicos que de los técnicos relacionados a IEC. Al preguntárseles sobre su dominio en los temas técnicos relacionados con IEC, el 30% refirió sentir que tiene buen manejo, y 20% que todavía sabe poco. El 50% restante se ubicó en un nivel intermedio de conocimientos. Al responder a la misma pregunta sobre temas metodológicos, se observa una tendencia muy distinta: el 80% refiere sentirse capacitado para

manejar estos aspectos, y el 20% restante se ubica bajo un nivel intermedio de conocimientos sobre estos aspectos.

Profundizando el análisis respecto a los temas técnicos, los capacitadores entrevistados señalan tener mayor conocimiento en Cambio Climático, el mismo que ha servido como marco general de los contenidos ofrecidos (59%). Los contenidos relacionados con IEC (PSA, REDD + y RIA funciones del bosque) se hallan por debajo de la cuarta parte de los entrevistados (23%, 18%, y 9% respectivamente) (Tabla 11).

Por otro lado, en la Tabla 12 se nota que los contenidos metodológicos tuvieron mayor llegada y asimilación en los participantes, especialmente sobre facilitación de talleres, la planificación y organización de los mismos.

Tabla 11: Temas técnicos de mayor conocimiento de los capacitadores indígenas

Temas	Porcentaje
Cambio climático	59%
Género	32%
Programas de Servicios Ambientales (PSA)	23%
REDD + y RIA	18%
Participación de pueblos indígenas en programas de IEC y Salvaguardas	18%
Funciones del bosque	9%
Total: respuestas múltiples	

Tabla 12: Temas metodológicos de mayor conocimiento de los capacitadores indígenas

Temas	Porcentaje
Facilitación de talleres	59%
Planificación y organización de talleres	50%
Uso de materiales de capacitación (kit)	36%
Total: respuestas múltiples	

b) Liderazgo de capacitadores fortalecido

En las entrevistas tanto capacitadores como dirigentes señalaron que hubo mejoras en las habilidades personales de los capacitadores más allá de lo vinculado a IEC. Se aprecia mayor seguridad personal y destrezas en la exposición en público, en el relacionamiento con otros, y manejo de grupos. Se fortaleció su liderazgo en la organización. El siguiente testimonio muestra este aspecto:

“Al comienzo me moría de miedo ponerme, no podía ni hablar, parecía que ni sabía, era puro susto, ahora, me preparó, preparo mi ppt, pienso mis dinámicas y hablo con todos los que asisten a una capacitación. Me he animado a terminar de estudiar mi carrera y combinar con ser dirigente en mi federación” Ana Isabel Dariquebe/Capacitadora de FENAMAD/ Perú.

Este aspecto se relaciona con el mayor reconocimiento de los capacitadores en su entorno comunitario y organizativo anotado anteriormente. También se ha destacado en este informe el fortalecimiento del liderazgo en las mujeres capacitadoras, observado por algunos entrevistados.

“Felizmente ahora puedo explicar sobre temas técnicos que solo lo hablaban los hombres, tenía miedo de hablar a pesar que me preparaba, pero cuando pude responder las preguntas de los capitanes, allí me di cuenta que había aprendido a capacitar.” Yolanda Durán – Dirigente y capacitadora de ASOCRIGUA

“Felicitó a las mujeres que son capacitadoras y hacen réplicas. Son ejemplos para las otras mujeres que ellas pueden ser equipo técnico de la organización, que pueden hablar temas que se piensa solo son para hombres y también los hermanos hombres se dan cuenta de sus capacidades.” Alexander Pira/Presidente de ASOCRIGUA/ Colombia.

Dos de los dirigentes consultados para el estudio coinciden en reconocer y apreciar el mejor entendimiento de sus capacitadores sobre temas técnicos. Indican que ello les permite representar mejor a sus organizaciones en espacios técnicos como las mesas de medio ambiente, de REDD u otras, y en las interacciones con otros actores clave como representantes de gobierno y ONG. Algunas opiniones que ilustran estas percepciones.

“Tener gente que puede hablar de temas técnicos con más seguridad nos permite no solamente estar en las comunidades informando, sino que tenemos más gentes para participar en representación de nuestra organización en los eventos a los que nos invitan. [...] Tenemos una mujer que participó de la CAC, ella es de la secretaria de familia, pero ha aprendido bastante del tema de cambio climático y está trabajando para que en nuestro proyecto de RLA, esté mejor planteado como participarán las mujeres, no ha sido inmediato, habido un proceso para lograrlo”. Klaus Quicque/Presidente de FENAMAD

“Ahora hay 4 dirigentes que han aprendido a desenvolverse mejor como líder, hablando correctamente, sabiendo lo que dice, no engañando con las palabras, eso te lo da la confianza y la preparación, eso ha sido bueno de la CAC. Por eso apoye desde el inicio, cuando a mí mismo me tocó darme cuenta que no estaba cumpliendo bien mi función”. Alexander Pira/Presidente de ASOCRIGUA/ Colombia

“Todo lo que aprendemos en el GDC nos sirve para poder participar mejor en las nuestras reuniones de trabajo como directiva que permanentemente estamos analizando. Así también nos ayuda a saber qué decir y hablar correctamente sobre temas que nos piden intervención. Ahora ya contamos con más gente que puede ir a representar a la organización.” Mateo/Dirigente/OPIAC/Colombia.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- a) El programa de Capacitación a Capacitadores fue exitoso. Cumplió con el objetivo propuesto: formar capacitadores indígenas especializados en incentivos económicos para la conservación. Superó además las metas previstas: preparó a 37 en vez de 16 capacitadores, y ellos realizaron 32 réplicas en lugar de las 16 programadas.
- b) Se han identificado varios impactos iniciales de la CAC a nivel individual y organizacional, con el apoyo de los entrevistados: la actuación de los indígenas participantes como capacitadores, el reforzamiento de su liderazgo individual (con especial mención del apoyo al desarrollo de mujeres líderes), el fortalecimiento de la relación entre la dirigencia organizacional y las bases por la acción de los capacitadores, la mejor representación de la organización en espacios con otros actores por la intervención de los capacitadores. No se conoce el impacto de la capacitación dada por los capacitadores a los miembros de las comunidades y organizaciones con quienes han trabajado.
- c) Las capacidades de los indígenas formados en el programa son buenas pero no están totalmente consolidadas. Se nota un mayor desarrollo en las habilidades metodológicas relacionadas con la capacitación que en las habilidades técnicas relacionadas al IEC. Estas les son más útiles y les permiten mejorar su desempeño en actividades más allá de la CAC.
- d) El programa de CAC es bien apreciado por los capacitadores y organizaciones involucradas, tal como lo demuestran las cifras reportadas, la buena calificación de satisfacción otorgada, y los testimonios recogidos. Los componentes más valorados de la metodología CAC implementada son los talleres presenciales, la asistencia técnica y acompañamiento en las réplicas. La asistencia técnica virtual ha sido la menos apreciada por el limitado acceso a entornos virtuales.
- e) Entre las principales fortalezas de la CAC se indican al diseño metodológico apropiado para indígenas, la participación del equipo de facilitadoras de la Unidad de Apoyo, el esfuerzo por brindar la capacitación en el idioma local, y los materiales de capacitación utilizados. En las debilidades se han anotado la insuficiente duración y contextualización del programa, además de las dificultades de acceso a los lugares donde se realizaron los eventos y a entornos virtuales.

- f) En la selección de capacitadores se contó con criterios que orientaron a las organizaciones participantes en esta tarea y funcionaron en gran medida. Sin embargo, éstos se flexibilizaron ante la urgencia de reemplazar a capacitadores que dejaron el programa, y no se dio un mayor peso a las cualidades previas de los postulantes.

6.2. Recomendaciones

- a) Prestar más atención a las competencias previas e interés de los postulantes a capacitadores entre los criterios de selección.
- b) Continuar con lo que ha funcionado bien en esta experiencia.
- Reforzar el vínculo del capacitador con su organización, incorporando las actividades del CAC en el plan de trabajo de la organización.
 - Promover la participación de capacitadoras mujeres
 - Combinar talleres presenciales prácticos con asistencia técnica a medida conducidos por un equipo preparado.
 - Contar con materiales de capacitación básicos para apoyar la labor de los capacitadores
 - Incentivar la realización de réplicas con financiamiento y acompañamiento.
- c) Revisar la duración, intensidad, y contextualización del programa de CAC implementado, priorizando espacios presenciales cercanos para los participantes, y la incorporación de contenidos e idiomas locales.
- d) Considerar la posibilidad de incluir metodologías diferenciadas para atender las distintas necesidades de aprendizaje, especialmente para los contenidos relacionados con IEC que demandan mayor refuerzo.
- e) Además de la evaluación del programa entre los capacitadores participantes y dirigentes de organizaciones involucradas, incluir en un futuro ejercicio a los miembros de las comunidades capacitados por los egresados, para conocer su grado de conocimiento sobre temas vinculados al IEC y la eficiencia con qué los capacitadores realizan su labor.

7. ANEXOS

Anexo 1: Capacitadores indígenas entrevistados para el estudio

N°	Nombre de Capacitador	Sexo	Edad	País	Organización
1	Imelda War Waschicta	F	30	Ecuador	NAE
2	Felipe Salazar	M	ND	Ecuador	FICCKAE
3	Blanca Grefa	F	ND	Ecuador	
4	German Tanguila	M	ND	Ecuador	
5	Cesar Chimbo	M	ND	Ecuador	
6	Alejandro Grefa	M	ND	Ecuador	
7	Patricio Vargas	M	47	Ecuador	NOAIKE
8	Tania Aguinda	F	18	Ecuador	
9	Arcángel Luzardo	M	ND	Colombia	OPIAC
10	Mariela Perez	F	19	Perú	FENACOCA
11	Segundo Pino	M	39	Perú	
12	Edson Mego	M	27	Perú	
13	Dina Odicio	F	24	Perú	
14	Jorge Soria	M	36	Perú	FECONAU
15	Medardo Mori	M	49	Perú	
16	Eliana Saldaña	F	29	Perú	
17	Luz Nery Escobar	F	25	Perú	
18	Shirley Maldonado	F	25	Perú	
19	Ponciano Sinuiri	M	30	Perú	
20	Alexander Shimpukat	M		Perú	
21	Ana Isabel Dariquebe	F	32	Perú	FENAMAD
22	Luis Tayori	M	32	Perú	

ND= No disponible